

Египет. Свет в конце  
тоннеля.

© BANOOTAH\_QTR, CC BY 2.0

# Маскулинность в период трансформации: общий обзор

*“Если говорить кратко: корнем проблемы является патриархальный уклад общества.”*

(ОЗГЕ БЕРБЕР-АГТАС, РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОГРАММ И АДМИНИСТРАТИВНОЙ СЛУЖБЫ, МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ), ТУРЦИЯ, 2016)

Данный обзор основан на более широком исследовании (Edström et al. 2019), посвященном тому, как переходный период в экономике Египта, Казахстана, Турции и Украины воспринимается различными группами мужчин и как он отражается на гендерных отношениях. Исследование призвано помочь Европейскому банку реконструкции и развития (ЕБРР) и другим заинтересованным сторонам в анализе возможных способов вовлечения мужчин наряду с женщинами в качестве движущей силы положительных сдвигов в вопросах гендерного равенства, а также в качестве дополнительного фактора поддержки проектов и инвестиций, направленных на женщин, способного повысить эффективность трансформации и содействовать созданию равных возможностей.

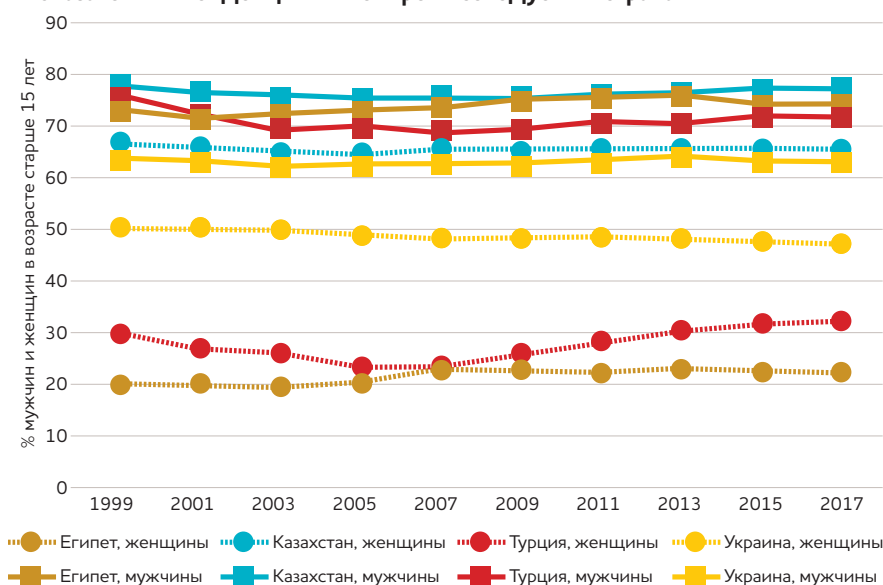
Происходящие на протяжении последних 30 лет глубинные переходные процессы в социально-экономической сфере по-разному отразились на образе жизни и возможностях женщин в Египте, Казахстане, Турции и Украине. В отличие от советского времени, когда акцентировалась «двойная роль» и культивировалась общественная роль женщин, в формировании концепции женственности в современной Украине фокус смещается на роль хранительницы очага и матери, несмотря на продолжающееся широкое участие женщин в работе. В Казахстане положение женщин даже более традиционное: женщина наделяется прежде всего обязанностями по уходу за домом и детьми. Материнство остается главной

отличительной чертой гендерной роли женщин в Египте и Турции, при этом нельзя не отметить участие женщин в предпринимательской деятельности, что свидетельствует о расширении их экономических возможностей и развитии стран в целом. Во всех этих четырех странах экономические возможности женщин ограничены горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегацией профессий на рынке труда, а наибольшее присутствие женщин наблюдается в традиционно женских и низкооплачиваемых секторах.

Значительно меньше известно об опыте мужчин в период трансформации экономики и их реакции на многообразные изменения, относящиеся к положению женщин. В Украине гендерная идентичность мужчин все в большей степени связывается с личной

экономической успешностью и выполнением роли кормильца в семье. Мужчинам, занимающим на рынке труда нижние эшелоны, становится сложнее соответствовать этим ожиданиям (World Bank 2017). В Казахстане усугубляется проблема ухудшения здоровья мужчин: их ожидаемая продолжительность жизни значительно ниже, а количество суицидов среди подростков-мальчиков чрезвычайно велико (Dubok and Turakhanova 2017). Согласно проведенным исследованиям, в Турции, несмотря на появление менее авторитарных идеалов маскулинности в последние десятилетия, многие мужчины сохраняют конфликтное отношение к этому вопросу и не могут отказаться от глубоко укорененных привилегий, которыми они наделяются в силу своего пола (Şimşek ve Öner 2015). Некоторые группы молодых мужчин начинают вести потребительский образ жизни, пытаясь таким образом создать для себя значимый имидж маскулинности в быстро меняющемся социуме (Yavuz 2015). В Египте также наблюдаются признаки

**Рис. Сравнительные данные по ключевым гендерным экономическим показателям / тенденциям в четырех исследуемых странах**



Источник: Международная организация труда, база данных ILOSTAT (по состоянию на ноябрь 2017 г.).

изменений: недавние исследования показали, что взглядов, поддерживающих идею **гендерного равенства**, придерживается меньшинство мужчин, при этом многие из них нуждаются в поддержке психологического и физического благополучия (El Feki, Heilman and Barker 2017).

## Контекст политики и методы исследований

В то время как правительства всех трех переходных стран в этом исследовании разработали политические программы в отношении гендера и статуса женщин, вопросы роли мужчин и маскулинности в целом не получили большого внимания. К примеру, государственная политика в области гендера в Украине почти полностью сфокусирована на женщинах. За исключением недавно введенных прав для отцов на отпуск по уходу за ребенком, политика в отношении гендера, как правило, развивается в ракурсе равных возможностей, акцентирующем доступ женщин к общественной деятельности и лишь бегло затрагивающем приватные и общественные роли мужчин. Казахстан (2016) признает преобладание в обществе гендерных стереотипов и их последствия для сегрегации на рабочем месте, связанных с традиционной ролью женщины в семье. Правительство Казахстана поставило перед собой целью содействие улучшению положения женщин, борьбу с домашним насилием и снижение гендерного неравенства в отношении продолжительности жизни, особо подчеркнув, что существующие нормы маскулинности могут негативно влиять на здоровье мужчин, стресс, связанный с работой и злоупотребление мужчинами алкоголем и наркотиками. В Турции, несмотря на прогрессивную политическую программу, связанную с социальными и человеческими ресурсами и направленную на женщин, участие женщин в рынке труда остается низким. Предпринимательская деятельность со стороны женщин стала одним

из решений проблем усиления роли женщин в экономике и расширения возможностей женщин, хотя систематический анализ прогресса и более широкого влияния женского предпринимательства на гендерное равенство остается довольно ограниченным. Египет, где также наблюдается низкий уровень участия женщин в рынке труда, в недавнем времени предпринял попытки разрешить проблемы гендерного неравенства в доступе к финансовым ресурсам. Правительство Египта выявило пробелы в государственной политике и на рынке услуг, которые препятствуют праву женщины основывать предприятия малого и среднего бизнеса и руководить ими, а также приняло меры по устранению этих препятствий.

Данные четыре страны были выбраны из-за их значимости в соответствующих регионах, наличия актуальных проектов и инвестиций, поддерживаемых ЕБРР, и логистического удобства. Проект включал в себя анализ литературы и полевое исследование в каждой стране, при этом были подробно рассмотрены секторы, имеющие особое значение для программ ЕБРР, касающихся гендерного равенства. Четыре пары экспертов опросили ключевых лиц, представляющих важные источники информации, а также провели фокус-группы с участием респондентов из числа должностных лиц ЕБРР, правительства, компаний-контрагентов и бенефициаров проектов. Всего в интервью приняли участие 79 мужчин и 81 женщина, от управленцев и

Мужчины ловят рыбу,  
мечеть Касап Демирхан,  
Стамбул, Турция.

© ГУИДО МЕНАТО, CC BY-NC 2.0



### **Существование проблемы равных возможностей в работе и экономике признается недостаточно широко**

Респонденты, и мужчины и женщины, во всех четырех странах скептически высказывались о необходимости конкретных политик и стратегий, направленных на предоставление равных возможностей. Широко распространено мнение о том, что на рабочих местах нет гендерной дискриминации, а также что текущее законодательство, а иногда и упреждающая стратегия работодателей, исключают эту проблему. В то же время большинство респондентов также признали, что женщины по-прежнему сталкиваются с барьерами, препятствующими улучшению их экономического положения.

### **Гендерное неравенство приписывалось выбору, который делают женщины, и их «естественной» роли в семейной жизни**

Во всех странах проблемы вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации профессий

признавались, но зачастую приписывались выбору и способностям женщин. Во всех четырех странах преобладало мнение о «естественной» предрасположенности и социальной ответственности женщин за выполнение роли главной хранительницы очага.

### **Традиционная роль мужчины как главного кормильца остается доминирующей**

Преобладание мнения о том, что от мужчины ожидается исполнение роли главного кормильца в семье, является следствием приписывания женщине роли хранительницы очага. Во всех четырех странах респонденты-мужчины выражали разную степень неприязни в отношении инициатив, направленных на поддержку женщин на работе. Даже когда мужчины высказывались в поддержку расширения экономических возможностей женщин, часто это было представлено как дополнение к обязанности мужчин быть главным кормильцем в семье. Более того, политики, направленные на перераспределение бремени семейных забот, не приносят должного результата.



## Результаты

### **Общество начинает понимать последствия традиционных гендерных ролей, отводящихся мужчинам**

В данном исследовании предполагается, что начинает формироваться понимание существующего давления на мужчин в связи с ожиданиями исполнения роли кормильца в семье. В Украине часто высказывалось мнение, что у мужчин баланс трудовой и личной жизни искажен и они подвергаются рискам, вызываемым как рабочим стрессом, так и способами его снятия, такими как злоупотребление алкоголем. В остальных трех странах также высказывалась озабоченность отсутствием баланса между трудовой и личной жизнью и его влиянием на здоровье мужчин. В Египте многие респонденты-мужчины сообщили о том, что после обвала египетского фунта (начиная с ноября 2016 г.) им сложно материально обеспечивать свои семьи. Молодые мужчины, работающие и в формальном и в неформальном секторе, выражали тревогу, подавленность и неприятие в отношении политики, которая воспринимается ими как доведение до нищеты наиболее уязвимых слоев населения.

### **Гендерные стереотипы по-прежнему существуют, но отношение к гендерным ролям и равенству меняется**

Гендерные стереотипы по-прежнему отражаются на трудовой жизни и экономических возможностях. В Турции большинство респондентов-мужчин одобрительно высказались о предоставлении женщинам и мужчинам возможности работать

вместе, однако многие до сих пор считают, что более естественным занятием для женщин является забота о детях. Отношение мужчин к изменениям в гендерных отношениях колеблется как между странами, так и в пределах одной страны, от прогрессивного до двойственного и консервативного. Такие различия не связаны напрямую с социальным классом или родом занятий; некоторые наиболее эгалитарные взгляды высказывались мужчинами-представителями рабочего класса. В то время как молодые мужчины чаще верят в идею гендерного равенства, возраст также мог повлиять на понимание маскулинности некоторыми респондентами, так как существует стереотип о том, что молодые мужчины-египтяне ленивы и не хотят работать.

### **Неформальные аспекты культуры и организации трудовой деятельности ограничивают прогресс в достижении гендерного равенства**

В некоторых странах среди руководителей преобладает мнение о том, что меритократический профессионализм избавляет от необходимости в специальных инициативах, направленных на предоставление равных возможностей. Наряду с этим признается, что на решения о найме на работу или продвижении женщин по карьерной лестнице зачастую влияет возраст и вероятность беременности соискателя-женщины. В Казахстане в ходе некоторых интервью с женщинами поднималась проблема сексуального преследования на рабочем месте, а также более общая проблема травли.

Рабочий бетонного завода в Казахстане.

© КУБАТ СЫДЫКОВ / ВСЕМИРНЫЙ БАНК, СС BY-NC-ND 2.0



## Стратегические выводы

На прогресс в области улучшения экономического положения женщин по-прежнему отрицательно влияют прочные и широко распространенные гендерные стереотипы, усугубляющие гендерную сегрегацию профессий и распределение домашних обязанностей. Данные стереотипы успешно существуют, несмотря на то, что все исследуемые страны находятся на этапе активного перехода к более современным моделям рыночной экономики. Действительно, литература и данное исследование указывают на то, что изменения, происходящие в рамках таких переходных периодов (в том числе прекращение предоставления государством социальных услуг или отсутствие гарантии занятости), сопровождаются возрождением традиционных взглядов на гендерные роли — возможно, с целью создать ощущение упорядоченности в условиях быстрых социально-экономических изменений.

Подход к обеспечению гендерного равенства обычно призван устранить ограничения участия женщин в жизни страны. В данном исследовании указывается на необходимость в расширении концепции гендерной стратегии в двух направлениях: (1) сосредоточиться на изменениях в гендерных взаимоотношениях, и не только в том, что касается женщин; (2) признать влияние всех проектов на *гендерные отношения и динамики*.

Такая расширенная концепция гендерной стратегии предполагает два стратегических направления работ:

- **Дополнить меры, направленные на поддержку женщин, инициативами по изменению гендерных взаимоотношений**

С точки зрения финансирования и предпринимательской деятельности это может включать в себя целенаправленное

ориентирование мужчин на то, чтобы они выступали деловыми партнерами женщин-предпринимателей, а также оказание поддержки бизнес-консультантам мужского пола, которые готовы выступать за гендерное равенство. Основанный на гендерных взаимоотношениях подход к равным возможностям в трудоустройстве и приобретении профессиональных навыков может усилить способность отделов управления персоналом выявлять и устранять ограничительные патриархальные аспекты культуры организации трудовой деятельности. Для обеспечения доступа к услугам необходимо более широко рассматривать проекты в транспортной и инфраструктурной сферах, чтобы устранять в них пробелы в вопросах заботы о доме и семье и активнее привлекать мужчин к разделению домашних и семейных обязанностей.

- **Работать непосредственно с мужчинами как с движущей силой положительных изменений, наряду с женщинами**

Существует несколько путей привлечения мужчин в качестве движущей силы положительных изменений в гендерных взаимоотношениях, и прежде всего они затрагивают тему баланса между трудовой и личной жизнью и здоровья мужчин. В таких кампаниях можно подчеркнуть риски гендерных стереотипов для здоровья, из-за которых возникает прямая зависимость между маскулинностью и дополнительной либо сверхурочной работой, а также выполнением роли главного кормильца в семье. Кроме того, необходимо более активно привлекать мужчин к участию в заботе о доме и семье, повышать их уровень осведомленности о здоровом образе жизни и стимулировать использование ими услуг в области здравоохранения.

## Рекомендации

### Рекомендации по наращиванию внутреннего потенциала и техническому сотрудничеству:

- Повысить наглядность таких аспектов работы, как мужчины, маскулинность и гендерные взаимоотношения, и бороться с гендерными стереотипами — путем анализа проблем, инвестиционных стратегий и поддержки институциональных изменений.
- Использовать примеры отказа от стереотипов, чтобы воплощать в жизнь гендерные стратегии, направленные на разрушение гендерных монополий в конкретных сферах работы или обучения — как в целях наращивания потенциала, так и в техническом сотрудничестве.
- Различными способами устранять патриархальные принципы. В программах, поддерживающих предпринимательство среди женщин, мужчины-партнеры женщин-предпринимателей и бизнес-наставники мужского пола являются таким же недостаточно используемым ресурсом, как и мужчины, поддерживающие идею предоставления возможностей для улучшения экономического положения женщин.
- Включить советы по управлению персоналом с учетом концепций маскулинности в стратегии равных возможностей и услуги по бизнес-консультированию.

### Рекомендации по проектам и инвестициям:

- Интегрировать такие аспекты, как мужчины, маскулинность и гендерные взаимоотношения в цепочки создания стоимости инвестиций посредством активного взаимодействия с ключевым персоналом в области

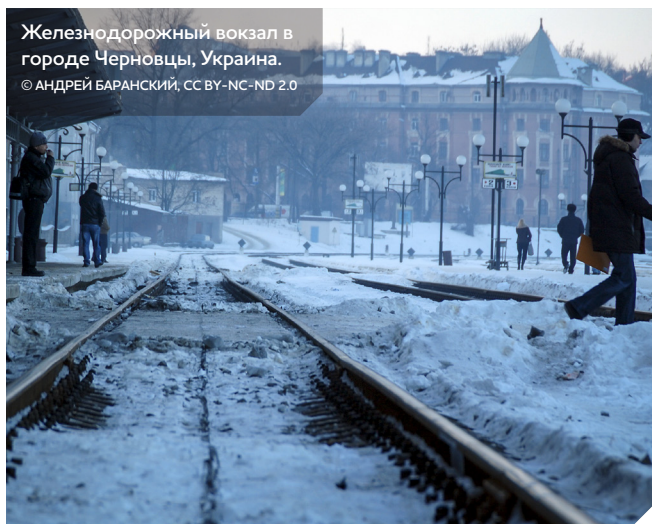
управления человеческими ресурсами и обучения, а также посредством консультирования и обучения женщин-предпринимателей.

- Продолжить закреплять принципы формальной экономики путем искоренения коррупции, таким образом препятствуя распространению гендерного неравенства, возникающего из-за злоупотребления патриархальными принципами власти и управления.
- Устранить сбои рынка при доступе к финансовым услугам с учетом гендерных особенностей, чтобы клиенты, которые обращаются за займами или ипотечными кредитами, могли получать их, не вынуждая мужчин работать сверхурочно, а женщин в одиночку выполнять обязанности по дому, как на второй работе.
- Стратегически инвестировать в минимизацию ключевых барьеров на пути к гендерному равенству. Например, поскольку уход за ребенком является распространенным препятствием для женщин в сфере бизнеса, следует своевременно оказывать поддержку дошкольным учреждениям, в которых работают не только женщины, но и мужчины.
- Опирайтесь на передовой опыт компаний, нацеленный на развитие сообществ, чтобы конструктивно вовлекать в такие программы мужчин наряду с женщинами и детьми.

### Рекомендации по политическому диалогу:

- Стимулировать и поддерживать на национальном уровне политический диалог и стратегии, нацеленные на решение проблем здоровья мужского населения.

- Содействовать диалогу национального масштаба на тему гендера и концепций маскулинности с ключевыми действующими субъектами в стране, включая следующие вопросы: (1) гендерное равенство в социально-экономической политике в области «домашней экономики»; (2) содействие участию мужчин в заботе о детях; (3) улучшение гендерного баланса в предоставлении обучения по техническим и социальным дисциплинам.
- Оказывать поддержку ведущим представителям бизнеса и профсоюзов, открыто выступающим против традиционных гендерных стереотипов о «женских» и «мужских» ролях.
- Приветствовать и поддерживать положительные примеры вовлеченного участия мужчин в разделении домашних забот, чтобы подчеркнуть, что создание оптимального баланса трудовой и личной жизни не исключительно женская обязанность.
- Поддерживать разработку кампаний, направленных на улучшение баланса трудовой и личной жизни, подчеркивая, что разделение обязанностей в семье благоприятно влияет и на женщин, и на мужчин.



## Библиография

Berber-Agtaş, Ö. (2016) *The Fight for Gender Equality at Work Needs to be Addressed in SMEs (Interview)* [Необходимость уделить внимание борьбе за гендерное равенство на рабочем месте на средних и малых предприятиях (интервью)]. Agence Française de Développement (AFD), [www.academia.edu/38254354/The\\_Fight\\_for\\_Gender\\_Equality\\_at\\_Work\\_Needs\\_to\\_be\\_Addressed\\_in\\_SMEs\\_Interview](http://www.academia.edu/38254354/The_Fight_for_Gender_Equality_at_Work_Needs_to_be_Addressed_in_SMEs_Interview) (по состоянию на 4 марта 2019 г.)

Dubok, H. and Turakhanova, D. (2017) *Gender Study for Central Asia: Kazakhstan Final Report* [Гендерное исследование Европейского союза по Центральной Азии]. EuroPlus Consulting & Management

EBRD (2016) *Strategy for the Promotion of Gender Equality 2016–2020* [Стратегия содействия равноправию полов на 2016–2020 годы]. London: European Bank for Reconstruction and Development. [www.ebrd.com/gender-strategy.html](http://www.ebrd.com/gender-strategy.html) (по состоянию на 4 марта 2019 г.)

Edström, J.; Aly, R.; Greig, A. and Walker, C. with Babenko, S.; Çağlar, M.; Kudaibergenova, D.T. and Müller, C. (2019) *Masculinities and Transition: Enduring Privilege?* [Маскулинность в период трансформации: постоянная привилегия?]. Report produced for EBRD, Brighton: IDS

El Feki, S.; Heilman, B. and Barker, G. (eds) (2017) *Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)* [Маскулинность: результаты международного исследования мужчин и гендерного равенства (IMAGES)]. Middle East and North Africa, Cairo and Washington DC: UN Women and Promundo-US

Правительство Республики Казахстан (2016) *Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года*. Астана: Правительство Республики Казахстан

ILO (2017) ILOSTAT Database. *Early release of the 2017 ILO Labour Force Estimates and Projections* [Предварительный выпуск базы данных оценок и прогнозов рабочей силы МОТ на 2017 год]. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?end=2017&locations=EG-JO-TR&start=1990&view=chart> (по состоянию на 6 марта 2019 г.)

Şimşek, A. ve Öner, R.V. (2015) *Türkiye’de Hegemonik Erkeklik: Medyada ve Hukukta İzler, Dönüşümler ve Olasılıklar* [«Гегемонная маскулинность в Турции: признаки, переходные процессы и возможности»]. Global Media Journal TR Edition, 6.11: 447–77

World Bank (2017) *Ukraine: Systematic Country Diagnostic – Towards Sustainable Recovery and Shared Prosperity*. [Украина — оценки в рамках систематических диагностических исследований по странам: путь к устойчивому восстановлению и всеобщему процветанию]. Washington DC: World Bank, <http://documents.worldbank.org/curated/en/268021494851394908/pdf/Ukraine-SCD-Documents-April28-2017-05102017.pdf> (по состоянию на 6 марта 2019 г.)

Yavuz, Ş. (2015) *Erkekliğin Tutkulu Hali: Tofaş Modifiye Gençliği* [«Страсть к проявлениям мужественности: молодежь эпохи «модифицированных Tofaş»]. Masculinities 4: 70–104

## Рекомендуемая ссылка:

Эдстром, Е., и Грейг, А., с Али, Р., Уокер, Ч., и Мюллер, К. (2019) *Маскулинность в период трансформации: общий обзор*. Брайтон: Институт Исследований Развития

## Выражение признательности

Выражаем благодарность Европейскому Банку Реконструкции и Развития (ЕБРР), благодаря практической и материальной поддержке которого стало возможным проведение данного исследования. Также выражаем искреннюю благодарность Фонду технического сотрудничества ЕБРР для предприятий Тайваня за финансирование данного исследования.

Выводы и мнения, представленные в настоящем документе и в исследовании, принадлежат авторам и необязательно отражают взгляды или официальную позицию Института Исследований Развития или ЕБРР.

Настоящий документ основан на исследовании по четырем странам, проведенном в рамках финансируемого ЕБРР проекта «Маскулинность в странах с переходной экономикой: постоянная привилегия?», материалы по которому размещены по ссылке <https://menandboys.ids.ac.uk/>

© Европейский Банк Реконструкции и Развития и Институт Исследований Развития, 2019 г.



Настоящий документ представлен в открытом доступе и распространяется на условиях Международной некоммерческой лицензии Creative Commons с указанием авторства (CC BY-NC), то есть его использование, распространение и воспроизведение на любом носителе разрешено при условии, что будут указываться его первоначальные авторы и источник, будут отмечаться любые изменения или адаптации и документ не будет использоваться в коммерческих целях. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

ISBN: 978-1-78118-546-9



Институт Исследований Развития — зарегистрированная в Великобритании благотворительная организация с ограниченной. Номер регистрации благотворительной организации: 306371. Номер благотворительной организации: 877338.

Институт исследований развития, Брайтон, BN1 9RE, Великобритания

Тел.: +44 (0) 1273 606261 эл. почта: [ids@ids.ac.uk](mailto:ids@ids.ac.uk) веб-сайт: [www.ids.ac.uk](http://www.ids.ac.uk) веб-сайт: <https://menandboys.ids.ac.uk/>

twitter.com/IDS\_UK facebook.com/idsuk